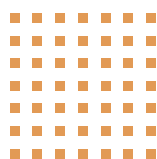
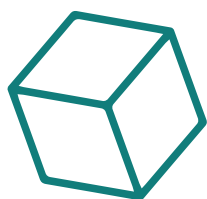


Sumário Executivo

Barreiras para o acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no DF



codeplan

COMPANHIA DE PLANEJAMENTO DO DISTRITO FEDERAL



Introdução

Pessoas com deficiência (PcD) enfrentam uma série de barreiras para acessar, se manter e prosperar no mercado de trabalho que, comumente, não são sentidas da mesma forma pelo restante da população. Para reduzir barreiras de acesso a postos de trabalho, foi instituída no Brasil a Lei Federal nº. 8.213, de 24 de julho de 1991. A Lei de Cotas, como ficou conhecida, determina que as empresas com mais de 100 empregados devem ter entre 2% e 5% de pessoas com deficiência contratadas com condições iguais aos demais. Porém, a maioria das empresas não cumprem tais cotas. Com isso, o desemprego entre pessoas com deficiência é mais evidente, assim como a inserção em trabalhos não compatíveis com os níveis de escolaridade e a renda média inferior do que o restante da população empregada.

Este estudo buscou compreender as barreiras que influenciam essa situação desfavorável para as PcD no Distrito Federal. Para isso, foram entrevistados empregados/as com deficiência, empregadores/as e gestores/as públicos/as e analisou-se, qualitativamente, os fatores que afetam a empregabilidade desse grupo populacional. Por se tratar de um estudo qualitativo, com uma amostra pequena, os resultados ajudam a compreender um fenômeno com profundidade, mas não são necessariamente generalizáveis.

Acesse o estudo completo em www.codeplan.df.gov.br

Elaboração do Estudo:

Tatiana Sandim - Gerente de Pesquisas - Codeplan
Charles Martins - Coordenador da pesquisa Saint Way - Consultoria
Anderson Rodrigues - Coordenador da pesquisa Saint Way - Consultoria
Ernani Ribeiro - Coordenador da pesquisa Saint Way - Consultoria

Elaboração do Sumário:

Tatiana Sandim
Cesar Freitas Albuquerque

Copidesque e Revisão:

Heloisa Herdy

Diagramação:

Paulo Henrique C. C. Inglês





Metodologia

A metodologia da pesquisa foi definida pela Diretoria de Estudos e Políticas Sociais da Codeplan no Termo de Referência do Edital 011/2019 (Documento SEI/GDF 33385632). A coleta de dados e a análise foram executadas pela empresa Saint Way Consultoria e Serviços Ltda EPP, contratada pela Codeplan.

As perguntas de interesse, tinham como objetivo identificar as dificuldades experimentadas por pessoas com deficiência para acessarem oportunidades de emprego e, por empregadores, para contratar e manter pessoas com deficiência no trabalho.

Os dados foram coletados por meio de 19 entrevistas, 8 com pessoas com deficiência residentes no Distrito Federal, 8 com representantes de empresas também no DF e 3 com representantes do governo. As 8 empresas, de diferentes portes, foram sorteadas a partir de dados do Registro Administrativo de Informações Sociais (RAIS) de 2018. As empresas foram sorteadas a partir de dois grupos:

- I: O das empresas que cumpriam a cota de contratação de pessoas com deficiências; quatro empresas, sendo uma de cada porte;
- II: O das empresas que não cumpriam a cota de contratação de pessoas com deficiências; quatro empresas, uma de cada porte.

A distribuição das empresas em portes foi feita de acordo com a previsão da Lei 8.213/91:

Quadro 1. Critério de contratação de PcD de acordo com a Lei federal nº8.213/91.

Porte	Quantidade de Empregados	(%) das pessoas com deficiência
Porte I	Entre 100 e 200 empregados	2%
Porte II	Entre 201 e 500 empregados	3%
Porte III	Entre 501 e 1000 empregados	4%
Porte IV	Mais do que 1000 empregados	5%



Empregabilidade e pessoa com deficiência



As entrevistas foram realizadas nos meses de maio e junho de 2021. Para cumprir os protocolos sanitários vigentes em 2021 para o combate da pandemia de Covid-19, as entrevistas foram realizadas de formas distintas:

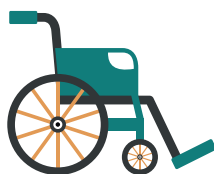
- Pessoas com deficiências foram entrevistadas pessoalmente, em locais por elas escolhidos;
- Demais participantes foram entrevistados por meios virtuais.

Seguindo os protocolos éticos, todos/as os/as entrevistados/as foram informados/as sobre os objetivos do estudo, a forma de armazenamento e tratamento dos dados coletados, a confidencialidade de suas identidades, como entrar em contato com os responsáveis pelo estudo e assinaram termo de consentimento para coleta e uso dos dados. Todas as entrevistas foram gravadas, desidentificadas e transcritas.

Análise das Entrevistas

Os resultados foram analisados a partir de 5 eixos principais:

- 1) **Eixo 1:** Educação, Pessoas com Deficiência e empregabilidade;
- 2) **Eixo 2:** Leis e Políticas de empregabilidade;
- 3) **Eixo 3:** Acessibilidade atitudinal e acolhimento no mercado de trabalho;
- 4) **Eixo 4:** Dificuldades encontradas pelas empresas para cumprirem as cotas estabelecidas em lei e por fim;
- 5) **Eixo 5:** Dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiências para inclusão no trabalho.





Análise dos Resultados

Eixo 1: Educação, Pessoas com Deficiência e empregabilidade

Empresas que cumprem e não cumprem a cota de contratação de pessoas com deficiência no DF têm visões similares sobre nível educacional das PcD:

- Na opinião delas, a escolaridade das pessoas com deficiência é, em média, baixa em comparação com o restante da população. Isso leva a que PcD ocupem mais frequentemente cargos operacionais (auxiliar de serviços gerais e porteiro/a, por exemplo) e encontrem uma dificuldade na contratação para cargos que demandam formações mais elevadas ou específicas;
- Algumas empresas estimulam que PcD continuem a estudar e defendem a criação de investimentos na capacitação e na melhoria da formação educacional ofertada à esse grupo.

Entre os entrevistados das empresas que não cumprem a cota de contratação de pessoas com deficiência, há a percepção de que aquelas com ensino médio completo, têm mais chance de estar empregada quando comparadas com o restante da população com a mesma escolaridade

Para os representantes das secretarias do DF:

- As famílias têm muitas dificuldades em manter seus integrantes com deficiência na escola.

Para as pessoas com deficiência:

- A inserção no mercado de trabalho se torna mais difícil por conta das complexidades vivenciadas durante a trajetória escolar, como a não inclusão em escolas inclusivas, por exemplo;
- A educação inclusiva nas unidades escolares do Distrito Federal precisa evoluir para atender as especificidades das pessoas com deficiência;
- A permanência no ensino superior é mais complexa ainda, porque as universidades particulares, de modo geral, possuem barreiras atitudinais, comunicacionais e arquitetônicas.



**Eixo 2:** Leis e Políticas de Empregabilidade

Para os/as entrevistados/as, a Lei de Cotas é um importante elemento para impulsionar a contratação de PcD, ainda que seja insuficiente para garantir que as empresas contratem conforme a previsão legal. Algumas empresas concordam que a contratação de PcD é parte da responsabilidade social. Nesse sentido, as cotas são vistas como um princípio justo.

Na visão dos/as entrevistados/as, a Lei de Cotas funcionaria melhor se houvesse:

- Fiscalização mais rígida nas empresas para verificar cumprimento das cotas;
- Determinação de porcentagens específicas para diferentes tipos de deficiências e evitando, assim, que sejam contratadas uma maioria substancial de pessoas com deficiências leves, mantendo as demais excluídas do acesso ao trabalho;
- Mecanismos para valorização e inclusão efetiva das pessoas com deficiência contratadas, permitindo que desenvolvam atividades à altura de sua qualificação e que não se sintam subutilizadas no trabalho;
- Incentivos governamentais para as empresas investirem na formação das pessoas com deficiência contratadas;
- Disseminação de conhecimento sobre a contratação de pessoas com deficiência e as adaptações necessárias para sua inclusão.

Eixo 3: Acessibilidade atitudinal e acolhimento no mercado de trabalho

O processo de inclusão funciona mais adequadamente quando:

- É percebido como fruto de um processo de aprendizagem coletiva;
- É o resultado de um esforço de mão dupla, em que as empresas e as pessoas com deficiência se envolvem diretamente;



Empregabilidade e pessoa com deficiência



- O diálogo é utilizado como ferramenta de facilitação do processo e praticado no cotidiano por gestores/as, colegas de equipe e com a própria PcD.

Uma cultura organizacional inclusiva é determinante para:

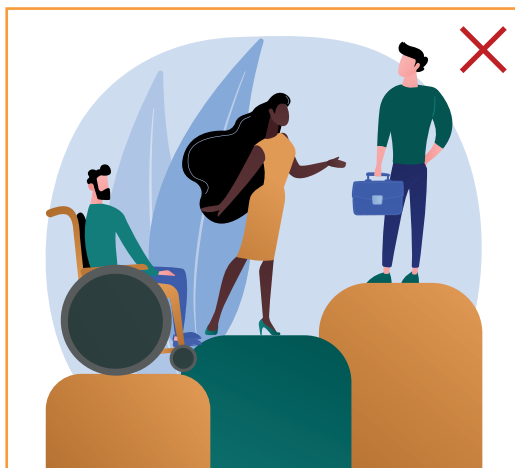
- Garantir a boa convivência com os colegas de trabalho;
- Definir cargos e funções que as PcD poderão ocupar;
- Garantir que as adaptações necessárias serão realizadas para o acolhimento da PcD.

As empresas:

- Costumam utilizar serviços de recrutamento de empresas especializadas;
- Percebem que uma das vantagens da contratação de PcD é ter um ambiente mais diverso e inclusivo;
- Acreditam que pessoas com determinadas deficiências conseguem se adaptar melhor do que as sem deficiência a alguns tipos de tarefas.

A contratação de Pcd ocorre por razões distintas:

Para o cumprimento da cota, sem atribuir a elas atividades relacionadas ao cargo ou sem exigir presença cotidiana na empresa.



Empregabilidade e pessoa com deficiência



Para complementar o quadro funcional, com pessoas que têm potencial para o trabalho como os demais empregados, desde que as adaptações necessárias sejam implementadas.



Mesmo nas empresas que cumprem a cota de contratação de PcD, estão mais presentes pessoas com deficiências de graus leves, que demandam menos adaptações para o trabalho.

Para os/as entrevistados/as das secretarias do DF:

- A participação ativa das pessoas com deficiência é fundamental para a inclusão;
- É preciso criar campanhas para sensibilizar e informar sobre a contratação de pessoas com deficiências.

Para as PcD entrevistadas:

A segregação ainda persiste nos ambientes de trabalho:

- Colegas de trabalho e chefes têm visão limitada de seu potencial; ou
- Colegas de trabalho adotam uma postura superprotetora.

Atitudes superprotetoras são características da barreira atitudinal da “Piedade”, quando alguém se sente pesaroso/a e tem atitudes protetoras em relação à pessoa com deficiência.





Eixo 4: Dificuldades encontradas pelas empresas para cumprirem as cotas estabelecidas em lei

As principais dificuldades apontadas por empresas que não cumprem as cotas foram:

- Adaptação das PcD ao trabalho.
- Índícios de não adaptação na percepção dos/as entrevistados são:
 - Apresentação de atestados médicos com maior frequência pelas PcD do que pelos demais empregados;
 - Não compreensão das PcD de seus contratos de trabalho;
 - Quando PcD não trabalham com profissionalismo/qualidade.

Desenvolver um processo de inclusão adequado, com a colaboração do/a empregado/a com deficiências.

As dificuldades apontadas pelas empresas que cumprem as cotas foram:

- No recrutamento e seleção: há uma falta de currículos de pessoas com deficiências;
- Menor escolaridade/qualificação das pessoas com deficiência;
- Falta conhecimento ou compreensão de suas equipes sobre o potencial das PcD para o trabalho;
- Resistência da parte dos integrantes da empresa, principalmente dos gestores, em receber PcD em suas equipes;
- Acessibilidade atitudinal, comunicacional e arquitetônica insuficientes.



Empregabilidade e pessoa com deficiência



Eixo 5: Dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiências para inclusão no trabalho

- Falta de formação profissional adequada e suficiente para a contratação em boa parte das vagas existentes no mercado;
- Para pessoas com escolaridade mais elevada, há dificuldade em serem contratadas em vagas condizentes com a formação;
- Muitas empresas têm barreiras atitudinais à inclusão de PcD e acreditam que elas não são capazes de desenvolver as atividades;
- Muitas empresas desconhecem como se dá o processo de inclusão ou que sua contratação é muito dispendiosa.

Considerações finais

Na percepção dos/as entrevistados/as neste estudo:

- Alguns empregadores percebem a contratação de pessoas com deficiência como uma oportunidade de cumprir com sua função social. Para outras, a vantagem está na possibilidade de pagar salários menores;
- A Lei de Cotas é considerada um avanço importante para a inserção das PcD no mercado de trabalho no DF, contudo, insuficiente para garantir o direito ao trabalho desse grupo de pessoas;
- O tipo de deficiência é determinante da inclusão ou não das PcD. A maioria das empresas entrevistadas contrata pessoas com deficiências leves e que demandam pouca adaptação para inserção no cotidiano da empresa;
- A falta de formação profissional é um dos fatores principais que dificulta o acesso das PcD ao mercado de trabalho;
- Falta acessibilidade atitudinal, comunicacional e arquitetônica para pessoas com deficiências.

